

Одна из основных задач руководителя – оценить риск и свести его к минимуму для получения максимальной прибыли в случае удачной сделки и понести минимальные потери в случае неудачной сделки. Неправильно определив влияние некоторых факторов, менеджер может привести компанию к краху. Поэтому резко возрастает важность таких качеств, как опыт, квалификация, и, конечно, интуиция. Необходим постоянный анализ существующей ситуации, очень важно использование опыта других организаций (возможность учиться на чужих ошибках) [4, с. 248].

В общем, управление рисками – проблема очень важная. Необходимо грамотное определение направлений развития фирмы. Этим должен заниматься высококвалифицированный специалист.

Список литературы

1. Бартон Л., Шенкир Г., Уокер Л. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься. М., 2006.
2. Балабанов И. Т. Риск-менеджмент. М., 2008.
3. Лапуста М. Г., Шаршукова Л. Г. Риски в предпринимательской деятельности. М., 2006.
4. Дорофеев В. Д., Шмелева А. Н., Шестопал Н. Ю. Менеджмент: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. 440 с.

Е. А. Сац, Н. М. Глухенькая

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК НЕОБХОДИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Понятие «человеческие ресурсы» отражает «главное богатство любого общества» и содержит в себе «совокупность характеристик и лично-стно-психологических свойств людей» [3, с. 57]. Управление человеческими ресурсами – сложный и многообразный вид человеческой деятельности, который направлен на решение поставленных задач для достижения главной цели предприятия, системы, объекта.

Важную роль в процессе управления человеческими ресурсами играют психолого-педагогические качества руководителя как личности. На взгляд автора, к основным психолого-педагогическим качествам личности, необходимым руководителю предприятия относятся: волевые; коммуникативные; интеллектуальные; личностные и профессиональные качества.

Волевые качества личности, прежде всего, проявляются в достижении поставленной цели. Руководитель, обладающий достаточной волей, необходимой для решения стоящих перед ним задач соответственно имеет определенную мотивацию. Согласно теории Ю. Куля, волевые возможности лидера проявляются в «мотивационном контроле», то есть в контроле собственной мотивации «ориентированной на действие», поддерживаю-

щей решения, которые не вызывают и не провоцируют сомнения у сотрудников предприятия [2, с. 310]. Волевые качества лидера укрепляются при активном участии в планировании своего времени, в развитии эмоциональной независимости от окружающих, в достижении карьерных целей, в укреплении собственных позиций, в воспитании воли. Положительные качества воли, проявления ее силы способствуют успешности в деятельности. К волевым качествам относятся целеустремленность, самостоятельность, решительность, настойчивость, терпение, самообладание и другие.

Коммуникативные качества необходимы руководителю не менее чем волевые. Дейл Корнеги считал, что «успехи в деятельности, финансовых делах, технической сфере на 15 % зависят от профессиональных качеств и на 85 % от умения общаться». Коммуникативные способности формируются и развиваются в межличностных отношениях, проявляются в социальной активности лидера, в поведении при контактах и конфликтных ситуациях, помогают или препятствуют восприятию и пониманию других людей в управлении «человеческими ресурсами». Для совершенствования коммуникативных возможностей руководителю необходимо воспитывать у себя гибкость мышления, эмоциональную стабильность, уверенность в себе «в интерактивных ситуациях», лидерское поведение, умение интегрироваться в группу.

Интеллектуальные качества важны для руководителя любого ранга. «Чарльз Эдуард Спирмен выделяет показатель общего интеллекта и специфические интеллекты, отражающие интеллектуальные способности к различным видам деятельности. Некоторые психологи выделяют до 120 разновидностей специфических интеллектов» [3, с. 49]. Для выполнения профессиональных задач руководителю необходимо достаточно критично относиться к собственным возможностям, адекватному восприятию своих способностей в различных областях, обладать широтой интересов, устойчивостью к интеллектуально-психологическим нагрузкам, восприимчивостью к инновациям, скоростью обучения, креативностью.

Личностные качества лидера в идеале должны соответствовать статусному имиджу и внутреннему состоянию руководителя. Лидер, как личность, обязан обладать устойчивостью к стрессам, высокой продуктивностью в решении профессиональных задач, инициативностью, проявляющейся не только на производстве, но и в отношении с подчиненными, быть интересным для окружающих его людей, не иметь вредных привычек, обладать «харизмой».

Профессиональные качества руководителя во многом зависят от его способностей, профессиональной подготовки, производственного и жизненного опыта. Профессиональные качества можно развивать и совершенствовать в течение всей активной трудовой деятельности. Способности отражают «степень успешности выполнения, какой-либо деятельности одним человеком в отличие от другого» [3, с. 69]. На профессиональную подго-

товку влияет образование, самообразование, желание обучаться и развиваться профессионально. Производственный опыт руководитель приобретает в общении и управлении людьми.

В заключение следует отметить, что психолого-педагогические качества личности являются основой формирования руководителя как формального и неформального лидера. Управление человеческими ресурсами, составляющими основную ценность организаций и общества, требует от лидера достойных психолого-педагогических качеств.

Список литературы

1. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФА-М, 2005. 637с.
2. Заборова Е. Н., Качалова Н. Г., Черданцев В. В. Психология и педагогика. Учебное пособие. Екатеринбург, УрГЭУ, 2002. 116 с.
3. Психология управления. Хрестоматия. Редактор-составитель Д. Я. Райгородский Самара, «Бахрах-М», 2005. 767 с.

А. А. Сергеева

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Управление человеческими ресурсами – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов. Система управления человеческими ресурсами заключается в формировании целостных представлений о планировании и разработке оперативных направлений кадровой работы, проведения маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале, а также определении ведущих тенденций развития в целом [1].

Основным средством формирования человеческих ресурсов организации является отбор кадров. Он является одной из центральных функций управления, так как именно люди обеспечивают эффективное использование ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору персонала, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг [2, с. 13].

Для того, чтобы подобрать рабочий персонал, организации необходимо решить следующие задачи:

- определить потребности в персонале с учетом основных целей организации;
- получить точную информацию о том, какие требования к работнику предъявляются на вакантной должности;